

УДК 338.31

Галина Машлій

Halina Mashliy

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
ФІНАНСОВИХ МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВ
AREAS OF IMPROVEMENT OF FINANCIAL PROMOTION BUSINESS
MANAGER**

Одним з важливих факторів забезпечення високоефективного функціонування підприємств є формування дієвого мотиваційного механізму. Особливо важливими є заходи зі стимулювання праці управлінського фінансового персоналу суб'єктів господарювання, оскільки йому належить провідна роль у розробці та втіленні фінансової стратегії та тактики, що є базовими у системі планування загальної діяльності підприємства, встановленні пріоритетів його розвитку, посиленні конкурентоздатності на ринку. Як відомо, основна мета фінансового менеджменту – максимальне задоволення інтересів власників підприємства, що, зокрема, виявляється у зростанні ринкового курсу акцій товариства. При цьому акціонери компанії можуть застосовувати різні механізми впливу на управлінський персонал, до яких слід віднести: загроза звільнення з посади, використання системи заохочувальних винагород, зростання по службових сходах тощо.

Практична реалізація загрози звільнення з посади існує у тому випадку, коли є можливим зібрати більшість голосів для прийняття відповідного рішення на загальних зборах акціонерів. Якщо значну кількість співвласників підприємства складають дрібні індивідуальні інвестори, то акції є розпорошені серед дуже великої кількості осіб, внаслідок чого за фінансовим менеджерами залишається контроль за механізмом голосування. У тому ж

випадку, якщо акціонерами є інституційні інвестори, що зосереджують у своїх руках переважаючу частину акцій, загроза звільнення штату фінансових менеджерів може бути реально втілена з більшою імовірністю.

У якості стимулюючих засобів на підприємстві важлива роль належить використанню систем оплати праці та виплат заохочувальних винагород. Зокрема, засобом мотивації до покращення результатів діяльності компанії може виступати використання акціонерного опціону для керівного фінансового персоналу. Це різновид системи заохочувальних винагород, який дозволяє менеджерам придбати акції в майбутньому за заздалегідь зафіксованою ціною [1, с. 47]. Внаслідок цього формується механізм зацікавленості управлінського штату підприємства у здійсненні заходів, спрямованих на зростання курсу його акцій, що дасть можливість отримати прибуток за рахунок різниці між цінами купівлі та подальшого можливого продажу даного виду цінних паперів на ринку.

Інший засіб, який включає в себе система заохочувальних винагород, - це виплата частками акціонерного капіталу (акціями) за результатами діяльності компанії протягом встановленого періоду часу. Критеріями, які можуть бути покладені в основу оцінювання ефективності роботи підприємства та відповідно його менеджерського складу, можуть бути наступні: прибуток на акцію, прибуток на власний акціонерний капітал, прибуток на грошову одиницю, що вкладена в загальні активи компанії, відсоток приросту прибутку за відповідний період та інші показники.

Застосування зазначених систем стимулювання не лише зацікавлює у вдосконаленні механізму управління фірмою задля досягнення стратегічних цілей та завдань, а й сприяє стабільності роботи управлінського персоналу.

Перелік посилань: 1) Брігхем Є.Ф. Основи фінансового менеджменту/ Є.Ф. Брігхем. – КП «ВАЗАКО». Видавництво «МОЛОДЬ». – Київ. - 1997. – С. 47-49.